

GE_GERICHTE ATA/297/2026 vom 24. März 2026

GE Cour de justice, 2026-03-24, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_ATA_297_2026

FR: GE_GERICHTE ATA/297/2026 du 24 mars 2026

IT: GE_GERICHTE ATA/297/2026 del 24 marzo 2026

Regeste

Résumé: Recours déposé par une fonctionnaire communale contre une décision de licenciement avec effet immédiat pour justes motifs. Dès lors que la recourante a, sans consulter le conseil administratif, poursuivi une activité soutenue et publique sur un réseau social alors qu'elle était de longue date en arrêt de travail pour cause de maladie, elle a rompu irrémédiablement le lien de confiance la liant à son employeur. C'est dès lors sans excéder ni abuser de son large pouvoir d'appréciation et dans le respect du statut du personnel que la commune a, sans envisager une mesure moins sévère, rendu la décision litigieuse. Le recours est rejeté.

Erwägungen

E. 1

Interjeté en temps utile devant la juridiction compétente, le recours est recevable (art. 132 de la loi sur l'organisation judiciaire du 26 septembre 2010 - LOJ - E 2 05 ; art. 62 al. 1 let. a de la loi sur la procédure administrative du 12 septembre 1985 - LPA - E 5 10 ; art. 91 al. 1 statut).

E. 2

La recourante sollicite l'audition de plusieurs témoins. Elle expose que ces auditions devraient permettre, d'une part et s'agissant de ses collègues, de confirmer l'existence d'une pratique bien ancrée dans les institutions de la petite enfance de la commune consistant à exercer deux activités et, d'autre part, s'agissant d'une de ses co-directrices, que celle-ci était au courant de son activité d'influenceuse. Selon la recourante, l'audition des personnes avec lesquelles elle a établi des contacts dans le cadre de son activité d'influenceuse devrait permettre de confirmer qu'elle n'avait pas été rémunérée pour cela.

- 10/20 - A/2547/2025

E. 2.1

Tel qu'il est garanti par l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst. - RS 101) le droit d'être entendu comprend notamment le droit pour l'intéressé d'offrir des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes, lorsque cela est de nature à influencer sur la décision à rendre (ATF 142 III 48 consid. 4.1.1 ; 140 I 285 consid. 6.3.1). Le droit de faire administrer des preuves n'empêche cependant pas la juge de renoncer à l'administration de certaines preuves offertes et de procéder à une appréciation anticipée de ces dernières, en particulier si elle acquiert la certitude que celles-ci ne l'amèneront pas à modifier son opinion ou si le fait à établir résulte déjà des constatations ressortant du dossier (ATF 145 I 167 consid. 4.1. ; 140 I 285 consid. 6.3.1). En outre, il n'implique pas le droit à l'audition orale ni à celle de témoins (ATF 140 I

285 consid. 6.3.1).

E. 2.2

En l'espèce, la commune n'a pas remis en cause les affirmations de la recourante s'agissant des activités accessoires exercées par plusieurs de ses collègues. L'intimée n'a par ailleurs pas contesté les allégations de la recourante qui soutient qu'une ancienne co-directrice était au courant de ses activités accessoires ou encore que cette co-directrice exerçait elle-même une telle activité. La recourante a documenté ses affirmations, qu'il n'y pas lieu de remettre en cause. Il est partant inutile d'entendre des témoins qui ne feraient que confirmer des faits établis. En ce qui concerne les éventuels revenus que la recourante tirerait de son activité, elle a également versé à la procédure des attestations et des extraits de comptes bancaires qui confirment qu'elle n'a pas été payée. La commune le reconnaît mais souligne que la recourante a reçu des contre-prestations comme cela ressort du reste des pièces produites par cette dernière. Enfin, la recourante a indiqué, dans sa demande d'assistance juridique, gagner CHF 500.- « à l'année, revenu irrégulier » au titre de son activité accessoire. Il n'est dès lors pas nécessaire d'entendre des témoins, les faits étant sur ce point également établis. Le caractère éventuellement rémunéré de l'activité n'est au surplus en l'espèce pas déterminant. Le dossier est ainsi complet et en état d'être jugé. Il ne sera en conséquence pas donné suite à la demande d'audition de témoins formulée par la recourante, celle-ci ayant au surplus saisi la portée de la décision de son employeur et recouru devant la chambre de céans en connaissance des griefs retenus par lui.

E. 3

La recourante se plaint d'une violation de son droit d'être entendue en ce sens que la commune n'a pas donné suite à ses offres d'audition de plusieurs témoins. Elle lui reproche également une violation du principe de la maxime inquisitoire. Dans sa réplique, la recourante soutient qu'une enquête administrative était justifiée.

E. 3.1

Le droit d'être entendu sert non seulement à établir correctement les faits, mais constitue également un droit indissociable de la personnalité garantissant à un particulier de participer à la prise d'une décision qui touche sa position juridique (ATF 135 I 279 consid. 2.3 ; 132 V 368 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_79/2021 du 9 septembre 2021 consid. 2.1). L'étendue du droit de s'exprimer ne peut pas être déterminée de manière générale, mais doit être définie au regard des

- 11/20 - A/2547/2025 intérêts concrètement en jeu ; l'idée maîtresse est qu'il faut permettre à une partie de pouvoir mettre en évidence son point de vue de manière efficace (ATF 144 I 11 consid. 5.3 ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_37/2020 du 7 septembre 2020 consid. 3.1 et les arrêts cités). Ce droit comprend, en particulier, le droit pour la personne concernée de s'expliquer avant qu'une décision ne soit prise à son détriment, celui de fournir des preuves quant aux faits de nature à influencer sur le sort de la décision, celui d'avoir accès au dossier, celui de participer à l'administration des preuves, d'en prendre connaissance et de se déterminer à leur propos. En tant que droit de participation, le droit d'être entendu englobe donc tous les droits qui doivent être attribués à une partie pour qu'elle puisse faire valoir efficacement son point de vue dans une procédure (ATF 148 II 73 consid. 7.3.1 ; 132 II 485 consid. 3.2 ; 129 II 497 consid. 2.2 ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_700/2022 du 28 novembre 2022 consid. 3 et les références).

E. 3.2

Le recours à la chambre administrative ayant un effet dévolutif complet, celle-ci dispose d'un libre pouvoir d'examen en fait et en droit (art. 61 LPA). Celui-ci implique la possibilité de guérir une violation du droit d'être entendu, même si l'autorité de recours n'a pas la compétence d'apprécier l'opportunité de la décision attaquée (ATF 145 I 167 consid. 4.4 ; 137 I 195 consid. 2.3.2 ; arrêt du Tribunal fédéral du 12 mai 2020 8C_257/2019 consid. 2.5 et les références citées), sous réserve que ledit vice ne revête pas un caractère de gravité (arrêts du Tribunal fédéral 8C_541/2017 du 14 mai 2018 consid. 2.5). La réparation d'un vice de procédure en instance de recours peut se justifier en présence d'un vice grave lorsque le renvoi constituerait une vaine formalité et aboutirait à un allongement inutile de la procédure (ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 ; 137 I 195 consid. 2.3.2). En outre, la possibilité de recourir doit être propre à effacer les conséquences de cette violation. Autrement dit, la partie lésée doit avoir le loisir de faire valoir ses arguments en cours de procédure contentieuse aussi efficacement qu'elle aurait dû pouvoir le faire avant le prononcé de la décision litigieuse (ATA/1092/2025 du

E. 3.3

En application de la maxime inquisitoire, qui prévaut en droit public (art. 19 et 20 LPA), l'autorité définit les faits pertinents et ne tient pour existants que ceux qui sont dûment prouvés ; cette maxime oblige notamment les autorités compétentes à prendre en considération d'office l'ensemble des pièces pertinentes qui ont été versées au dossier. Elle ne dispense pas pour autant les parties de collaborer à l'établissement des faits (ATF 124 II 361 consid. 2b ; arrêt du Tribunal fédéral 2C_728/2020 du 25 février 2021 consid. 4.1) ; il leur incombe d'étayer leurs propres thèses, de renseigner le juge sur les faits de la cause et de lui indiquer les moyens de preuves disponibles (ATF 148 II 465 consid. 8.3 ; 140 I 285 consid. 6.3.1), spécialement lorsqu'il s'agit d'élucider des faits qu'elles sont le mieux à même de connaître ou qui relèvent de leur sphère d'influence (arrêts du Tribunal fédéral - 12/20 - A/2547/2025 2C_284/2019 du 16 septembre 2019 consid. 4.3 ; 1C_426/2017 du 11 mars 2019 consid. 5.3 et les références citées).

E. 3.4

Selon l'art. 88 du statut, lorsque l'instruction d'une cause le justifie, le conseil administratif peut confier une enquête administrative à une ou plusieurs personnes choisies au sein ou à l'extérieur de l'administration communale.

E. 3.5

En l'espèce, et pour les mêmes motifs que ceux examinés au considérant 2, la commune était fondée à renoncer à l'administration de certaines preuves et à procéder à une appréciation anticipée de celles-ci après que la recourante a pu faire part de ses observations et commentaires comme le prévoit l'art. 74 al. 2 du statut. Dans la mesure où l'intimée a retenu que la recourante avait déployé sur un réseau social une activité d'influenceuse qui lui a procuré des contre-prestations alors qu'elle était en arrêt maladie, elle s'en est tenue à des faits établis et pertinents pour fonder sa décision. On ne distingue pas pourquoi la commune aurait dû ouvrir une enquête administrative puisque, comme cela vient d'être vu, elle ne conteste pas les allégations de la recourante. Autre est la question de savoir si l'intimée a correctement apprécié les faits retenus et appliqué le droit. Ce grief sera en conséquence écarté. 4. Le litige porte sur la conformité au droit de la décision de la commune de résilier avec effet immédiat les rapports de service de la recourante. 5. La

recourante soutient que son licenciement est contraire au droit. Elle fait grief à la commune d'avoir abusé de son pouvoir d'appréciation et d'avoir violé les principes de l'interdiction de l'arbitraire et de la proportionnalité. 5.1 Selon l'art. 61 LPA, le pouvoir d'examen de la chambre administrative se limite à la violation du droit, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation (art. 61 al. 1 let. a LPA). Les juridictions administratives n'ont pas compétence pour apprécier l'opportunité de la décision attaquée, sauf exception prévue par la loi (art. 61 al. 2 LPA), non réalisée en l'espèce. 5.2 Il y a abus du pouvoir d'appréciation lorsque l'autorité, tout en restant dans les limites du pouvoir d'appréciation qui est le sien, se fonde sur des considérations qui manquent de pertinence et sont étrangères au but visé par les dispositions légales applicables, ou viole des principes généraux du droit tels que l'interdiction de l'arbitraire, l'égalité de traitement, le principe de la bonne foi et le principe de la proportionnalité (ATF 143 III 140 consid. 4.1.3). 5.3 Une décision est arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. lorsqu'elle est manifestement insoutenable, qu'elle se trouve en contradiction claire avec la situation de fait, qu'elle viole gravement une norme ou un principe juridique indiscuté ou encore lorsqu'elle heurte de manière choquante le sentiment de la justice et de l'équité. L'arbitraire ne résulte pas du seul fait qu'une autre solution pourrait entrer en considération ou même qu'elle serait préférable. De plus, il ne suffit pas que les motifs de la décision attaquée soient insoutenables, encore faut-il que cette dernière soit arbitraire dans son résultat (ATF 141 I 49 consid. 3.4 ; 140 I 201 consid. 6.1 ;

- 13/20 - A/2547/2025 138 I 305 consid. 4.4). Au vu du pouvoir d'examen conféré à la chambre de céans et déjà décrit ci-avant, le grief d'arbitraire se confond toutefois en l'espèce avec celui de mauvaise application de la loi. 5.4 Une décision ou un arrêté viole le principe de l'égalité de traitement garanti par l'art. 8 Cst. lorsqu'il établit des distinctions juridiques qui ne se justifient par aucun motif raisonnable au regard de la situation de fait à régler ou lorsqu'il omet de faire des distinctions qui s'imposent au vu des circonstances, c'est-à-dire lorsque ce qui est semblable n'est pas traité de manière identique et lorsque ce qui est dissemblable ne l'est pas de manière différente. Cela suppose que le traitement différent ou semblable injustifié se rapporte à une situation de fait importante (ATF 146 II 56 consid. 9.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_488/2024 du 5 mai 2025 consid. 6.1 ; 8C_449/2022 du 3 février 2023 consid. 2.2.1). 5.5 Ancré à l'art. 9 Cst. et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale (arrêt du Tribunal fédéral 1C_637/2023 du 30 septembre 2024 consid. 4.1 ; ATA/1060/2025 du 30 septembre 2025 consid. 4.5 ; ATA/507/2024 du 23 avril 2024 consid. 7.4.1 ; Jacques DUBEY, Droits fondamentaux, vol. 2, 2018, p. 642 n. 3454). En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part (ATF 138 I 49 consid. 8.3 ; arrêts du Tribunal fédéral 2C_414/2022 du 12 juillet 2023 consid. 8.1 ; 2C_362/2022 du 7 février 2023 consid. 6.1 ; ATA/108/2025 du 28 janvier 2025 consid. 6.1 ; Thierry TANQUEREL/Frédéric BERNARD, Manuel de droit administratif, 3e éd., 2025, p. 216 n. 568 ; Jacques DUBEY / Jean-Baptiste ZUFFEREY, Droit administratif général, 2e éd., 2024, p. 415 n. 982 et 983). Par ailleurs, la jurisprudence a tiré du principe de la bonne foi et de l'interdiction du formalisme excessif le devoir qui s'impose à l'administration, dans certaines circonstances, d'informer d'office le justiciable qui commet ou s'apprête à commettre un vice de procédure, à condition que celui-ci soit aisément reconnaissable et qu'il puisse être réparé à temps, le cas échéant dans un bref délai (ATF 125 I 166 consid. 3a ; arrêt du Tribunal fédéral 9C_354/2022 du 26 septembre 2022 consid. 3.1 ; ATA/123/2025

du 28 janvier 2025 consid. 3.1). 5.6 Aux termes de l'art. 50 al. 1 Cst., l'autonomie communale est garantie dans les limites fixées par le droit cantonal. Selon la jurisprudence, une commune bénéficie de la protection de son autonomie dans les domaines que le droit cantonal ne règle pas de manière exhaustive, mais laisse en tout ou en partie dans la sphère communale, lui accordant une liberté de décision importante. Le domaine d'autonomie protégé peut consister dans la faculté d'adopter ou d'appliquer des dispositions de droit communal ou encore dans une certaine liberté dans l'application du droit fédéral ou cantonal. Pour être protégée, l'autonomie ne doit pas nécessairement concerner l'ensemble d'une tâche communale, mais uniquement le domaine litigieux (ATF 138 I 143 consid. 3.1 ; 133 I 128 consid. 3.1 ;

- 14/20 - A/2547/2025 arrêt du Tribunal fédéral 1C_461/2013 du 14 novembre 2013 consid. 3). L'existence et l'étendue de l'autonomie communale dans une matière concrète sont déterminées essentiellement par la constitution et la législation cantonales (ATF 135 I 43 consid. 1.2 ; 133 I 128 consid. 3.1 ; arrêt du Tribunal fédéral 1C_253/2013 du 1er novembre 2013 consid. 2.1). 5.7 L'art. 14 du statut dispose que les fonctionnaires sont tenus au respect des intérêts de la commune et doivent s'abstenir de tout ce qui peut lui porter préjudice. Quant à l'art. 15 du statut, il prévoit que les fonctionnaires doivent, en tout temps, par leur comportement ou leurs déclarations : entretenir des relations dignes et correctes avec leurs supérieurs, leurs collègues et leurs subordonnés et faciliter la collaboration entre ces personnes (let. a) ; établir des contacts empreints de compréhension et de tact avec le public (let. b) ; justifier et renforcer la considération dont le service public doit être l'objet (let. c) ; justifier et renforcer la considération et la confiance mises en eux par le conseil administratif. L'art. 16 al. 1 1re phrase du statut prévoit que les fonctionnaires doivent remplir leurs obligations conformément au descriptif de leur fonction, dans le respect des règlements de l'administration et des instructions de leur hiérarchie. Selon l'art. 18 du statut, le fonctionnaire engagé à temps complet n'est pas autorisé à exercer une autre activité rémunérée sans l'autorisation du conseil administratif (al. 1). Le fonctionnaire ne peut toutefois avoir d'occupation ou d'activité, rémunérée ou non, incompatible avec sa situation professionnelle, les devoirs de sa charge ou qui puisse porter préjudice à l'exercice de sa fonction (al. 3). À teneur de l'art. 74 du statut, quelle que soit la nature ou la durée de l'engagement, chacune des parties peut résilier immédiatement les rapports de service pour justes motifs au sens de l'art. 337 de la loi fédérale du 30 mars 1911, complétant le Code civil suisse (CO, Code des obligations - RS 220) (al. 1). Le licenciement avec effet immédiat ne peut être décidé qu'après que le fonctionnaire intéressé aura eu la possibilité d'exercer son droit d'être entendu sur les motifs invoqués (al. 2). Le licenciement avec effet immédiat fait l'objet d'une décision motivée du conseil administratif (al. 3). L'art. 89 du statut est réservé (al. 4). L'art. 89 al. 4 du statut prévoit qu'un licenciement avec effet immédiat pour justes motifs au sens de l'art. 74 du statut peut rétroagir à la date de la décision de suspension par le conseil administratif. 5.8 Selon l'art. 337 CO, l'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs ; la partie qui résilie immédiatement le contrat doit motiver sa décision par écrit si l'autre partie le demande (al. 1). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (al. 2). Le juge apprécie librement s'il existe de justes motifs, mais en aucun cas il ne peut

- 15/20 - A/2547/2025 considérer comme tel le fait que le travailleur a été sans sa faute empêché de travailler (al. 3). 5.9 La résiliation immédiate pour justes motifs est une mesure exceptionnelle. Conformément aux principes dégagés par la jurisprudence en droit privé, mais qui peuvent être appliqués par analogie au droit de la fonction publique (ATF 143 II 443 consid. 7.3), elle doit être admise de manière restrictive. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat ; lorsqu'il est moins grave, le manquement ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété malgré un avertissement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 et les arrêts cités). Par manquement du travailleur, on entend en règle générale la violation d'une obligation découlant du contrat de travail, mais d'autres incidents peuvent également justifier une résiliation immédiate (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1 ; 130 III 28 consid. 4.1). Ce qui est déterminant, c'est que les faits invoqués à l'appui du congé immédiat aient entraîné la perte du rapport de confiance, qui constitue le fondement du contrat de travail (ATF 137 III 303 consid. 2.1.1). Les justes motifs de renvoi avec effet immédiat d'un titulaire de fonction publique peuvent procéder de toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, excluent la poursuite des rapports de service ; de toute nature, ils peuvent relever d'évènements ou de circonstances que l'intéressé ne pouvait pas éviter ou, au contraire, d'activités, de comportements ou de situations qui lui sont imputables. Les conditions justifiant une résiliation ne se déterminent pas de façon abstraite ou générale, mais dépendent concrètement de la position et des responsabilités de l'intéressé, de la nature et de la durée des rapports de travail ainsi que du genre et de l'importance du manquement (ATF 142 III 579 consid. 4.2 ; 137 III 303 consid. 2.1.1 ; arrêts du Tribunal fédéral 8C_800/2016 du 12 décembre 2017 consid. 3.4 ; 4A_112/2017 du 30 août 2017 consid. 3.2 et les références citées). 5.10 Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un fonctionnaire a l'obligation d'adopter un comportement qui inspire le respect et qui soit digne de confiance. Sa position exige qu'il s'abstienne de tout ce qui peut porter atteinte aux intérêts de l'État. Il doit en particulier s'abstenir de tout comportement de nature à entamer la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés ou à le rendre moins digne de confiance aux yeux de son employeur. Il est sans importance que le comportement répréhensible ait été connu ou non du public et ait attiré l'attention (arrêt du Tribunal fédéral 8C_336/2019 du 9 juillet 2020 consid. 3.3.2 et les arrêts cités). 5.11 L'employeur jouit d'un large pouvoir d'appréciation pour juger si les manquements d'un travailleur sont susceptibles de rendre la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de l'administration. En tant que les rapports de service relèvent du droit public, il doit néanmoins respecter le principe de la proportionnalité (art. 5 al. 2 Cst.). Celui-ci exige qu'une mesure restrictive soit apte à produire les résultats escomptés (règle de l'aptitude) et que ceux-ci ne puissent pas être atteints par une mesure moins incisive (règle de

- 16/20 - A/2547/2025 la nécessité) ; en outre, il interdit toute limitation allant au-delà du but visé et il exige un rapport raisonnable entre celui-ci et les intérêts publics ou privés compromis (principe de la proportionnalité au sens étroit, impliquant une pesée des intérêts ; arrêt du Tribunal fédéral 8C_15/2019 du 3 août 2020 consid. 7.2 et les arrêts cités). 6. En l'espèce, la recourante exerce la fonction d'assistante socio-éducative au service de l'intimée depuis août 2021. Dès le 23 octobre 2023, elle a été en arrêt maladie. Selon les certificats médicaux présents au dossier, son incapacité pour ce motif a été totale de cette date au 29 février 2024. Son incapacité a été de 70% en mars 2024, de 50% d'avril à fin juin 2024, de 20% du 1er août au 10 septembre 2024, à nouveau totale jusqu'au 30 novembre 2024 puis de 80% jusqu'à la fin de l'année 2024. Le mois de juillet 2024 n'est pas

documenté. Elle a ensuite présenté une incapacité de travail de 60% en janvier 2025, variable en février 2025, de 40% du 1er au 11 mars 2025 totale jusqu'au 8 juin 2025, de 50% jusqu'au 22 juin 2025 puis à nouveau totale. Il n'est pas contesté que la recourante dispose d'un compte sur un réseau social. Il ressort du dossier que la recourante y exerçait déjà une activité d'influenceuse lors de son entrée en fonction en 2021 dès lors qu'elle relève dans sa réplique que son compte est actif depuis 2012 et que plusieurs personnes au sein de son service la suivaient sur son réseau social depuis son arrivée dans l'institution.

6.1 La recourante soutient que, de bonne foi, elle n'a pas pensé à solliciter l'autorisation de son employeur pour exercer son activité accessoire. Il est établi que de nombreuses collègues de la recourante, ainsi qu'une ancienne de ses co-directrices, étaient au courant de son activité et qu'elles procédaient comme elle sur les réseaux sociaux. La question de savoir si dans ce contexte la recourante pouvait, de bonne foi, penser que son activité sur les réseaux sociaux ne nécessitait aucune autorisation de son employeur pourra rester sans réponse. Ce qui est reproché à la recourante va en effet au-delà de cette absence d'autorisation au sens de l'art. 18 du statut. Comme le souligne l'intimée, c'est le fait que l'importante activité d'influenceuse déployée par la recourante sur un réseau social a été poursuivie alors qu'elle était annoncée en arrêt maladie total ou partiel de manière continue depuis octobre 2023 qui est gravement problématique. Or, s'il n'y a pas lieu de douter du fait que sa direction était au courant de ses activités accessoires et de ses arrêts maladie sans qu'elle n'ait jugé nécessaire d'intervenir, il ne ressort pas du dossier, et la recourante ne le prétend pas, que de bonne foi elle aurait pu se croire autorisée à agir de la sorte au motif que, en raison d'une pratique courante et répandue au sein de son service, plusieurs de ses collègues, en arrêt maladie de longue durée, auraient publiquement pu poursuivre une activité d'influenceuse sur les réseaux sociaux sans solliciter l'aval, ou à tout le moins l'avis, du conseil administratif. La recourante ne démontre pas non plus que le conseil administratif aurait traité différemment une de ses collègues dans la même situation qu'elle.

- 17/20 - A/2547/2025 6.2 À teneur du rapport de vraisemblance de l'incapacité de travail établi en novembre 2024, une reprise de travail à temps complet était envisagée pour le mois de mars 2025. Selon un rapport de mars 2025 établi par la psychiatre de la recourante, la reprise n'avait pas pu se faire à cette échéance, son état psychique ne le lui permettant pas. Une reprise à 70% était alors envisagée. Ce sont toutefois des discopathies qui ont justifié l'incapacité totale de travail en mai 2025. L'intimée ne remet pas en cause la réalité médicale couverte par les certificats établis par les médecins pour fonder sa décision. Elle s'attache plutôt à exposer le caractère choquant du comportement de la recourante qui, alors qu'elle ne fournissait aucune prestation pour son employeur et qu'elle continuait à recevoir son traitement, apparaissait publiquement en mesure de déployer son activité d'influenceuse. Il n'en demeure pas moins que, dans le contexte de tentative de reprise de son activité professionnelle par la recourante après une longue période d'absence, la participation à un stage de MMA est incongrue. Le caractère choquant de la situation se trouve renforcé par les images et photos d'elle que la recourante a publié sur son réseau social. Ces images, qui mettent en scène la recourante dans des ambiances festives, sont en complet décalage avec les motifs invoqués et justifiant ses arrêts de travail auprès de son employeur. Compte tenu de l'absence de prestations de la part de la recourante envers la commune depuis plusieurs mois, ses autorités, ses employés et ses administrés pouvaient légitimement être surpris, voire choqués, de constater qu'elle était dans le même temps en mesure de publier régulièrement sur son réseau social. 6.3 La recourante expose ensuite que l'entier de son activité d'influenceuse s'effectue hors des heures de travail, pendant son

temps libre et qu'elle ne lui prend que peu de temps. On peine à suivre la recourante dans cette argumentation. L'intimée a en effet mis en évidence que sur le compte de la recourante figuraient 885 publications et qu'elle était suivie par 11'700 abonnés au moment du prononcé de la décision en cause. La recourante en admet 11'500 dans sa réplique. Il s'agit quoi qu'il en soit d'un nombre significatif de personnes, étant rappelé que le compte de la recourante était public jusqu'au prononcé de la décision litigieuse. Se concentrant sur le mois de mai 2025, l'intimée a mis en évidence que l'intéressée n'était pas restée inactive sur son réseau social, puisqu'elle avait mis en ligne sept publications entre le 6 et le 27 mai 2025, ce qui témoigne d'une activité assidue et régulière. La recourante perd surtout de vue qu'une incapacité de travail ne constitue pas du temps libre dont l'employé peut disposer à sa guise comme d'un jour férié, ce indépendamment du type d'activité que couvre le certificat médical (Rémy WYLER/Boris HEINZER/Aurélien WITZIG, Droit du travail, 5e éd., 2024, p.804 n. 19 et les références). Ces auteurs étayaient ce principe de plusieurs exemples tirés de la jurisprudence. Ainsi, ils indiquent qu'une activité d'élevage et de vente de chats de race, avec un site internet, impliquant des voyages à l'étranger, considérée comme une activité accessoire exercée à titre professionnel pour le propre compte de l'employé sans avoir été annoncée préalablement à l'employeur, justifie un licenciement avec effet immédiat lorsqu'elle est exercée durant une

- 18/20 - A/2547/2025 incapacité de travail à 100%. Lorsque l'employé travaille pour un tiers durant une prétendue période d'incapacité de travail, il viole gravement son obligation de fidélité, de sorte que l'employeur est légitimé à le licencier avec effet immédiat sans avertissement. Tel est en particulier le cas lorsqu'une travailleuse, prétendument en incapacité de travail, travaillait en réalité plusieurs heures par jour dans l'entreprise de son époux, où elle répondait au téléphone, accueillait les clients, établissait et signait des factures et assistait à certains entretiens professionnels avec son mari. Tel n'est en revanche pas le cas d'un travailleur incapable de travailler, qui tient compagnie à son conjoint et le remplace simplement durant une absence de quelques minutes (Rémy WYLER/Boris HEINZER/Aurélien WITZIG, op. cit. et les références). Si le cas particulier ne se retrouve pas à l'identique dans les exemples précités, il s'en rapproche. En sa qualité de fonctionnaire, la recourante devait quoi qu'il en soit s'abstenir de tout comportement de nature à entamer la confiance du public dans l'intégrité de l'administration et de ses employés ou à le rendre moins digne de confiance aux yeux de son employeur. C'est dès lors sans tomber dans l'arbitraire et sans abuser de son large pouvoir d'appréciation que l'intimée a estimé que le comportement de la recourante était contraire à l'art. 14 du statut et retenu qu'en déployant son activité d'influenceuse alors qu'elle était depuis longtemps en arrêt pour cause de maladie, la recourante ne justifiait plus la considération et la confiance que le conseil administratif et les administrés de la commune avaient mises en elle. 6.4 Le conseil administratif a estimé que le maintien des rapports de service de la recourante n'étaient objectivement pas envisageable même pour la période limitée correspondant au délai de congé qui serait applicable en cas de licenciement ordinaire. Ce délai serait de 3 mois pour la fin d'un mois en application de l'art. 71 al. 1 du statut. Sous l'angle de la proportionnalité, il faudrait tenir compte du fait que la recourante travaillait à satisfaction de la commune depuis août 2021, après y avoir occupé d'autres fonctions également à satisfaction de son employeur. Elle a également réussi son apprentissage au sein de la commune. Il ne peut être exclu que par une mesure moins incisive son employeur aurait pu convaincre la recourante de mettre ses activités accessoires en adéquation avec ses obligations statutaires. Cela étant, l'intimée est à même de juger si les manquements de la

recourante ont rendu la continuation des rapports de service incompatible avec le bon fonctionnement de la commune. Or, elle a fait un usage conforme de l'autonomie qui lui est reconnue en estimant que la recourante avait, par son comportement consistant à poursuivre une activité soutenue et publique sur un réseau social alors qu'elle était en arrêt de travail pour cause de maladie depuis presque deux ans, trahi le rapport de confiance qui la liait à elle. Comme cela a été vu, le comportement de la recourante était de nature à entamer la confiance tant du conseil administratif que des administrés. Dans ce contexte de rupture irrémédiable du lien de confiance, l'intimée n'a ni excédé ni abusé de son large pouvoir d'appréciation en renonçant à envisager une mesure moins sévère. La position de l'employeur se trouve renforcée par le fait que, comme l'intimée l'a retenu dans sa

- 19/20 - A/2547/2025 décision, il n'apparaît pas que la recourante aurait, mis à part le caractère désormais privé de son compte, pris la mesure exacte de la gravité de sa faute. Le recours, mal fondé, sera rejeté, ce qui rend sans objet les conclusions en indemnisation.

E. 7

Il ne sera pas perçu d'émolument, la recourante plaidant au bénéfice de l'assistance juridique (art. 87 al. 1 LPA cum art. 13 du règlement sur les frais, émoluments et indemnités en procédure administrative du 30 juillet 1986 - RFPA - E 5 10.03). Vu l'issue du litige, il ne sera pas alloué d'indemnité de procédure (art. 87 al. 2 LPA). Compte tenu des conclusions du recours, la valeur litigieuse est supérieure à CHF 15'000.- (art. 112 al. 1 let. d de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 - LTF - RS 173.110).

* * * * *

- 20/20 - A/2547/2025

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.